



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



CPE Energies – Une réduction des coûts brutale et inhumaine ... *Cela se passe ... chez Total en 2015 ...*

Il était une fois une PME, « LETANG FIOUL SERVICE », appartenant au groupe Elf qui distribuait du fioul domestique, des carburants et des lubrifiants, dans l'est de la France. Ses salariés OETAM, principalement, des chauffeurs, logisticiens et commerciaux, étaient fiers de leur travail et gagnaient « a minima » leur vie.

Sa reprise par CPE en 2001, filiale du groupe Total, a tout changé. Leurs salaires n'ont cessé d'être nivelés vers le bas. D'environ 150 % du SMIC, ils sont passés au SMIC presque pur et dur (*auquel s'ajoutent jusqu'à 200 euros/mois pour 20 ans d'ancienneté*). **Ce sont des salariés du groupe Total avec de vraies qualifications et compétences, qui gagnent, dans la France de 2015, entre 1 100 et 1 300 euros/mois nets !**

Leur paupérisation les a plongés dans un état de grande fragilité financière : ils ne peuvent rien se permettre, ils survivent simplement comme ils peuvent... parfois grâce à l'aide d'un conjoint, parfois seuls avec des enfants.

En 2013, les efforts de ces salariés ont produit un bénéfice record et en 2014, dans un contexte plus difficile, ils ont encore permis de dégager des résultats positifs. En 2015, la Direction poursuit son programme de réduction des coûts d'une nouvelle manière, en procédant à une réorganisation structurelle brutale, en fermant des antennes et en regroupant des agences.

Quid de ces fidèles salariés OETAM devenus presque smicards ? On leur impose de changer de lieu de travail, à 30, 50, 70 kilomètres de chez eux. On ne leur offre, temporairement, que des compensations de 0,20 € du kilomètre supplémentaire et seulement sur 4 ans ! Pour certains, ça les arrange, mais pas pour tous, loin de là.

Les salariés affectés s'expliquent auprès de la Direction : ils veulent continuer à travailler, **mais ils sont tellement paupérisés qu'ils n'ont plus aucune flexibilité financière pour engager les dépenses additionnelles que cette réorganisation implique** (*changement de véhicule, frais de garde d'enfant...*). Ils implorent des compensations pour pouvoir faire face à l'augmentation de la distance entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail, au-delà des 0,20 €/kilomètre attribués, qui ne couvrent que très partiellement certains coûts et seulement pour quelques années !


Quelle est la réponse apportée à ces salariés compétents et dévoués qui les plonge dans une situation désespérée ? **Des convocations à des entretiens préalables au licenciement.**


Quid des discours qui parlent de réduire les coûts sans sacrifier la sécurité ? Du pipeau ? Est-ce que c'est une bonne idée de demander aux salariés, de faire plus de 100 kilomètres par jour avec des voitures particulières en mauvais état (*parce qu'on a 'smicardisé' leurs propriétaires*), en empruntant de petites routes de campagne de l'est de la France en hiver ?


Voici qu'apparaît un nouveau visage de nos managers : tout sourire à Paris et à Pau, '*paupérisateurs*' partout ailleurs en France dans les filiales du Groupe, totalement désensibilisés à ce qui peut bien arriver aux salariés une fois au chômage. Ce sont bien des managers de Total, qui ont mis à exécution une politique de réduction des salaires qui a démuni ces salariés et les expose à des risques routiers accrus, tout cela pour rogner quelques euros sur leur dos.

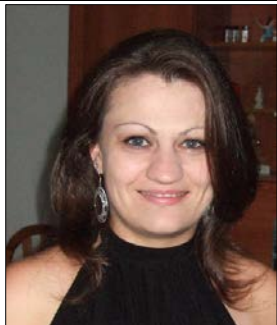
De plus, ils ne semblent pas respecter l'article [R3261-11 du Code du travail](#), du fait qu'ils prennent en charge les frais de carburant des Cadres (*carte GR Total*) et qu'ils devraient dès lors en faire bénéficier l'ensemble des salariés. Le respect de cette obligation légale aurait permis de moins fragiliser ces salariés. Le SICTAME fera tout pour défendre les plus fragiles des salariés et faire respecter la loi.

Des exemples de salariés victimes de cette politique inhumaine et dangereuse pour la sécurité :

	<p>Sylvie ...</p> <p>55 ans, mariée, assistante commerciale, 21 ans d'ancienneté. On lui demande d'aller travailler à Sens, à 45 kilomètres de chez elle à Egreville. 1 300 euros nets de salaire. Licenciée il y a quelques jours pour cause réelle et sérieuse pendant son arrêt de travail pour avoir demandé une autre proposition alternative à sa mutation vers Sens !</p>
---	---

<p>Sylvie ...</p> <p>52 ans, seule, 1 enfant à charge, 7 ans d'ancienneté. Assistante commerciale. On lui propose d'aller travailler à Maxéville (54), à 57 kilomètres de chez elle. Elle appréhende le risque de prendre sa voiture pour faire cela chaque jour...</p>	
--	--

	<p>Bénédicte ...</p> <p>42 ans – deux enfants, 6 et 12 ans, assistante commerciale, 1 100 euros nets de salaire. Bénédicte est affectée à 35 kilomètres de chez elle. Pour accepter, il lui faut payer la garde de ses enfants (300 euros par mois), qu'elle ne peut pas supporter avec son SMIC. Donc, convoquée à un entretien préalable au licenciement puis licenciée...</p>
---	---

<p>Adeline ...</p> <p>34 ans – en couple, assistante logistique, 6 ans d'ancienneté. Habitant à Golbey (88), on lui demande de parcourir 150 kilomètres par jour pour aller travailler à Maxéville, elle ne peut pas le faire en conditions de sécurité avec sa vieille voiture.</p>	
---	---

Exprimez votre soutien aux salariés de CPE Energies et votre sentiment sur ce type de réorganisation aux effets brutaux, en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-a-ues@total.com

Ou contactez-nous : Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01 47 44 61 71) – Pau Bureau F16 CSTJF (05 59 83 64 83) Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01 41 35 75 93) ou Spazio Nanterre Bureau A12013 (01 41 35 34 48)